

Les mille sources de la Colère

N° 96

FEVRIER 2017

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'année 2016 fut marquée par le passage en force du protocole PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) rejeté par la majorité des organisations syndicales représentatives.

Une des mesures de PPCR est l'instauration dans la Fonction Publique d'un cadencement unique d'avancement d'échelon, en attendant de trouver d'autres mesures de reconnaissance de la valeur professionnelle aux plus « méritants », car c'est bien cela l'objectif à atteindre !

Ce sont de nouvelles attaques contre le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers, ce sont de nouvelles régressions en termes de déroulement de carrière.

L'objectif est d'utiliser la reconnaissance de « la valeur professionnelle » :

- pour revoir complètement la logique de l'avancement d'échelon, de grade et de corps en faisant la part belle à l'individualisation des carrières ;
- pour instaurer la rémunération au mérite avec la mise en œuvre du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) dès 2018 pour les géomètres.

C'est la fin de l'avancement accéléré d'échelon au sein de chaque grade avec la suppression des réductions et majorations d'ancienneté. En 2017, l'organisation de l'entretien professionnel se fera selon deux dispositifs :

- pour les agents de catégorie B, l'appréciation de la valeur professionnelle ne se traduira plus par l'attribution de réduction-majoration d'ancienneté. Ils seront attributaires de la valeur « référence » (REF) et aucune valorisation, pénalisation, mention d'encouragement ou d'alerte ne pourra leur être attribuée ;
- pour les agents des catégories A et C, l'appréciation de la valeur professionnelle pourra encore se traduire, pour la dernière année, par l'attribution de réduction-majoration d'ancienneté (R1 ou R2).

Cette mesure aura en corollaire un impact direct sur les règles de gestion pour les sélections :

- des Tableaux d'avancement C et B au titre de 2018 ;
- des Listes d'aptitude de C en B et de B en A au titre de 2019.

Le tableau synoptique et les appréciations littérales deviennent les critères essentiels pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent et pour exclure les agents de la sélection !

La CGT Finances Publiques a toujours affirmé son opposition à toutes formes d'individualisation de la rémunération liée au mérite et à l'évaluation, ainsi qu'à tous les éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières. La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents qui doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle, et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires au travers du contingentement des variations de notes.

ASSISTANCE... MAIS T'ES OÙ ? (PAS LÀ, PAS LÀ...)

Vous connaissez déjà les garages participatifs qui permettent de réparer soi-même, ou de faire réparer son véhicule à moindre coût ! Voici le PAR, (Parcours de l'Assistance Rénové), déjà en place dans les SPF, qui va être progressivement déployé dans tous les services.

AGENT de la DDFIP, comme tu as du temps, tu vas devenir dépanneur informatique bénévole ! Concrètement tu vas devoir t'auto-dépanner et trouver l'origine du dysfonctionnement par la consultation de fiches de résolutions d'incidents mises à disposition sur un site dédié. Tu auras même accès à une FAQ, la classe ! Tu ne trouves pas de solution ! Pas de souci, tu as recours au formuel, qui permettra à une assistance de résoudre le problème, de te rappeler...ou pas ! Oublie l'appel à un ami, le contact téléphonique ne sera plus possible.

L'assistance téléphonique, le contact humain de proximité c'était avant !

Ce sera à toi agent de DDFIP de gérer ton poste de travail, c'est beau le progrès ! Une nouvelle dégradation des conditions de vie au travail des agents et de facto de la qualité des missions est à prévoir. Le PAR revoit le contour de la mission des Assistances Téléphoniques et des CID. Que vont devenir leurs agents ? Ils seront sacrifiés sur l'autel du dogme ultralibéral.

NOUS SOMMES TOUTES ET TOUS MYLÈNE !

Mylène Palisse, conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation et élue CGT, vient de se voir confirmer une sanction disciplinaire pour s'être exprimée dans la presse à titre syndical.

NON Mylène Palisse conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation et élue CGT n'a commis aucune faute professionnelle.

NON Mylène Palisse conseillère pénitentiaire d'insertion et de probation et élue CGT n'a pas outrepassé son devoir de réserve.

OUI Mylène Palisse, portant ainsi la voix de la CGT en tant qu'élue CGT, représentant les personnels pénitentiaires d'insertion et de probation a pris ses responsabilités pour dénoncer les dérives sécuritaires liées à l'État d'urgence et à la politique de lutte contre la radicalisation.

OUI Mylène Palisse n'a fait que son devoir en tant que fonctionnaire citoyen, de vouloir alerter la société civile et les usagers du service public des dérives dangereuses liées aux pratiques d'un service public pénitentiaire qui perd de vue une de ses priorités essentielles, celle de restaurer un lien de confiance entre le public et les autorités judiciaires.

La CGT ne lâchera RIEN et ira jusqu'au bout pour faire respecter la liberté d'expression des fonctionnaires et des représentants syndicaux.

ACTION – RÉACTION

Le mois dernier, nous dénonçons la dérive sur la gestion des congés dans certains services du département.

Finalement, la copie a été revue et il a été convenu qu'AGORA avec toutes ses imperfections était l'outil suffisant pour gérer les congés sans réduire les droits des agents.

Tout est bien qui finit bien et démonstration est faite qu'il est toujours utile d'exprimer son mécontentement plutôt que de subir en silence. Démonstration est également faite qu'en s'exprimant collectivement on est plus fort et plus efficace.

AFFECTATIONS LOCALES : ATTENTION AUX DÉRIVES

Les mutations locales doivent être décidées au vu et au su de tout le monde dans la transparence d'une CAPL, en application de critères objectifs et contrôlables par tout un chacun : l'ancienneté remplit très bien cette fonction.

Bien sûr ce système, tout en ayant fait la démonstration de son efficacité depuis des années, ne peut traiter la totalité des situations. On peut donc admettre qu'à la marge et dans un nombre de cas très restreint, on procède (avec l'accord impératif des agents concernés) à des détachements pour régler notamment des situations médico-sociales graves et avérées.

Par contre la ligne blanche est vite franchie dès que l'on détourne le détachement de sa vocation initiale et qu'il devient le moyen de satisfaire des caprices individuels d'agents ou de chefs de service.

MARCHE DE DUPES

Le SPF de Tulle a eu les honneurs d'Ulysse19, à l'occasion d'une visite de la déléguée du directeur général le 19 janvier dernier. Ce service est cité comme étant exemplaire en termes d'organisation et de performance. Ce résultat flatteur, à mettre au crédit des agents du service méritait bien une récompense : la direction a donc décidé de supprimer un poste !

Drôle de récompense pour reconnaître l'investissement des agents mais rassurez-vous : a contrario, des résultats très mauvais auraient abouti au même résultat.

Tout est bon pour justifier la destruction de nos emplois.